

NAVIAIR



Naviair
Naviair Allé 1
DK 2770 Kastrup
CVR-nr.: 26059763

CSR-rapport 2017

Samfundsansvar

Naviairs kerneaktivitet er luftfartstjeneste. Naviair har aktiviteter både i det danske og i det nordatlantiske luftrum. Gennem vores internationale alliancer udvikler vi vores virksomhed og sikrer en stærk position hos kunder og samarbejdspartnere. Vi arbejder for at gøre det nemmere, bedre og billigere for vores kunder at bruge luftrummet – og samtidig reducere påvirkning af miljøet – blandt andet ved at nedbringe CO₂-udledningen.

Derfor er bevidst og god samfundsansvarlig optræden et fuldt integreret element i Naviairs arbejde og kultur. Det understøttes blandt andet af vores safety- og kvalitetspolitik, som sikrer, at vi har flyvesikkerhed som højeste prioritet. Arbejdet med samfundsansvar forankres i Naviairs strategiske målsætninger på lige fod med øvrige initiativer i Naviairs samlede strategi. Uden at vi direkte har formuleret et egentligt etisk regelsæt, arbejder vi efter en række interne retningslinjer, som sikrer dels medarbejdernes trivsel og udvikling, dels at vi ikke medvirker til brud på menneskerettigheder, korrupsion eller overtrædelse af nogen former for lovgivning, som er relevant for vores virksomhed.

Miljø- og klimaforhold

Klima

Naviairs direkte påvirkning af klimaet er begrænset til udledninger fra vores bygninger – primært forbundet med vores strømforbrug, som vi til enhver tid søger at reducere mest muligt. Gennem vores klimastrategi arbejder vi på indirekte at minimere den del af luftfartens belastning af klima og miljø, som vi igennem vores ydelser og service giver kunderne mulighed for at vælge at reducere. Samtidig arbejder vi konstant på at udnytte mulighederne for at medvirke til en positiv klimaindsats. Arbejdet gennemføres i løbende dialog og samarbejde med vores kunder, og vi deltager i miljø- og klimaarbejdet i en række sammenhænge herunder i NUAC, COOPANS, SES og SESAR.

Med udgangspunkt i Eurocontrol og IATA's fælles Flight Efficiency Plan fortsætter vi arbejdet med at udvikle og sikre fleksibel brug af luftrummet globalt gennem:

- Korte ruter, direkte ruteføring mod destinationen og brændstoføkonomiske flyvehøjder.
- Mulighed for brændstofbesparende indflyvninger til lufthavne, hvor Naviair leverer tårnkontrolltjeneste.
- Minimal ventetid på jorden med motorer i drift gennem effektiv trafikafvikling i lufthavnene.
- Continuous Climb Operations, hvor det overhovedet er muligt – med direkte ruteføring og stigning til marchhøjde.
- Deltagelse i samarbejdet om udvikling af satellitbaseret global overvågning af lufttrafikken med de muligheder et sådant system vil give for at optimere luftrumsudnyttelsen og nedsætte brændstofforbruget.

Konkret udmønter vi klimastrategien i to områder: Flyvekontrol og Energi.

Miljø – Flyvekontrol

På alle de mest brændstofforbrugende indsatsområder er vi langt fremme med udviklingen og brugen af klimavenlige trafikkoncepter. Det gælder både inden for fri planlægning af flyvevej, Continuous Climb Operations, Continuous Descent Operations, Extended Arrival Management og Required Navigation Performance. På alle disse områder har vi fortsat indsatsen i 2017. Der er ingen konkrete målsætninger på ovenstående områder, men disse fungerer i stedet som en fast integreret del i måden, hvorpå vi udøver flyveledelse. Vi søger altid at optimere vores processer, således at vores kunder får mulighed for at flyve miljørigtigt og sikkert på én og samme tid.

Ved at tilbyde fri planlægning af flyvevej i det dansk-svenske luftrum medvirker vi indirekte til at reducere luftfartens udledning af CO₂. Der har været fri planlægning af flyvevej i den dansk-svenske FAB siden 2011. Vi har siden deltaget aktivt i bestræbelserne på at udvide området med fri planlægning af flyvevej, og i november 2015 blev den frie planlægning af flyvevej udvidet til at omfatte hele det nordiske område. Gennem Borealis – et samarbejde mellem lufttrafikstyrelselskaberne i Danmark, Sverige, Norge, Finland, Estland, Letland, UK, Irland og Island – medvirker vi til en yderligere udbredelse, så hele det nordeuropæiske område efter planen vil være omfattet i 2021.

Beregninger fra Eurocontrol viser, at fri planlægning af flyvevej i det nordeuropæiske område samlet kan reducere luftfartsselskabernes CO₂-udledning med 47.000 ton pr. år og 210.000 ton NO_x-udledning pr. år. Samtidig vil selskaberne samlet set kunne spare 15.000 ton brændstof pr. år, hvilket er beregnet til at give en årlig besparelse på 21 mio. EUR. Hvis selskaberne vælger at benytte sig af frie flyveveje, bidrager Naviair altså indirekte med en betydelig reduktion af CO₂-udledning.

I alle lufthavne, hvor Naviair afvikler trafikken, er der fastsat klare støjrestriktioner, som sikrer omgivelserne imod unødvendige støjgener fra luftfarten. Vi følger naturligvis restriktionerne nøje og medvirker i øvrigt aktivt til at nedbringe støjen i og omkring lufthavnene gennem anvendelse af de mest hensigtsmæssige trafikprocedurer.

På det globale plan medvirker Naviair til at skabe grundlaget for meget betydelige fremtidige reduktioner i udledningen af klimagasser gennem partnerskabet i Aireon. Med Aireons satellitbaserede overvågning får lufttrafikstyringsselskaberne adgang til fuld overvågning af flytrafikken over hele kloden, og sikkerhedsafstandene kan derfor reduceres, så flytrafikken kan afvikles langt mere effektivt end hidtil, blandt andet fordi flyene kan opnå en række højde- og kurskorrektioner undervejs, så de kan udnytte de optimale vindforhold. Yderligere vil en fuld flyovervågning give mulighed for at etablere en langt mere fleksibel rutestruktur end hidtil. Den forbedrede overvågning bliver et stort fremskridt for lufttrafikstyringen.

Ud over de sikkerhedsmæssige fordele giver systemet også lufttrafikstyringsselskaberne mulighed for at udnytte luftrummet langt mere effektivt end i dag. Dermed kan luftfartsselskaberne spare brændstof og flyvetid, og miljøet bliver sparet for betydelige mængder af klimagasser.

Helt konkret viser en beregning gennemført af Nav Canada, at der på denne baggrund er betydelige økonomiske og miljømæssige gevinster at hente. Globalt vil flere end 900.000 interkontinentale flyvninger årligt få fordele af bedre overvågning. Det vil medføre en årlig reduktion af drivhusgasser i CO₂-ækvivalenter på mere end 10 mio. ton og besparelser på brændstof på mere end 1 mia. kr.

Det er vores målsætning i alle vores ydelser at give kunderne det miljømæssigt bedste valg uden dog at gå på kompromis med sikkerheden. Det er ikke vores vurdering, at Naviair gennem vores håndtering af miljø- og klimaspørgsmål udsætter samfundet for væsentlige klima- eller miljømæssige risici.

Miljø – Energi

Det er vores mål til enhver tid at nedbringe vores energiforbrug mest muligt.

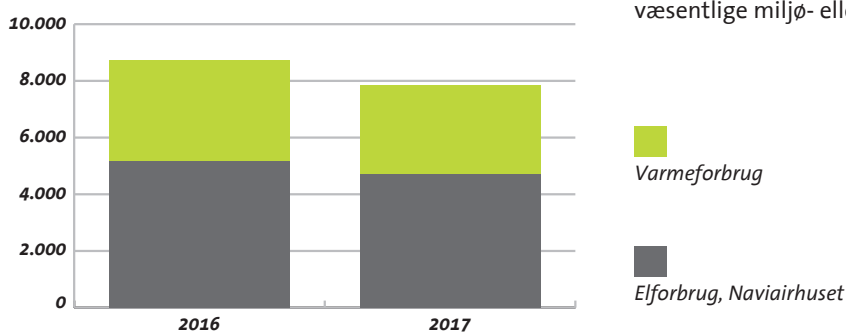
Naviair har mange store og energiforbrugende anlæg, og med aktiviteter døgnet rundt på alle årets dage har vi derfor et betydeligt behov for energi. Vi anvender blandt andet energi til vores tekniske anlæg, der kræver meget energi til både drift og køling.

I 2017 var vores elforbrug i København på 4.718 MWh mod 5.181 MWh i 2016. Faldet i forbruget skyldes primært vores kølestrategi og de deraf følgende omlægninger. I 2016 udskiftede vi vores kølemaskiner til mere energieffektive maskiner og nedlagde decentrale køleanlæg. I 2017 tog vi så den første del af et nyt grundvandskøleanlæg i drift, og dette kan ses på elforbruget. Yderligere besparelser forventes i 2018 og fremover, om end ikke i helt samme størrelsesorden, da vi skal bruge energi på at opretholde energibalance i grundvandet. Vi forventer, at vi kan reducere vores årlige energiforbrug med ca. 500 MWh. Samtidig er det forventningen, at vi kan reducere vores CO₂-belastning med omkring 275 ton årligt.

Vores varmeforbrug i København var i 2017 på 3.125 MWh mod 3.557 MWh i 2016. Variationen i varmeforbrug skyldes naturlig variation som følge af en varm vinter i 2017.

Det er ikke vores vurdering, at Naviair gennem vores el- og varmeforbrug udsætter det omgivende samfund for væsentlige miljø- eller klimarisici.

El- og varmeforbrug (MWh)



Sociale forhold og medarbejderforhold

Sociale forhold

Vi har en overordnet personalepolitik, der sætter rammerne og sikrer, at vi er en attraktiv og udfordrende arbejdsplads, der skal give den enkelte medarbejder mulighed for at udnytte og udvikle sine faglige og personlige ressourcer og som samtidig tilgodeser Naviairs mål og opgaver.

Vi arbejder målrettet på at fastholde Naviairs position som en attraktiv virksomhed og en god arbejdsplads for medarbejderne. Det er nødvendigt for at sikre, at medarbejderne er i stand til at opfylde de høje krav, som vi stiller til deres daglige indsats og resultater.

Naviairs politikker og praksis i forbindelse med rekruttering, aflønning, fremmelse, arbejdsforhold og kompetenceudvikling sikrer, at diskrimination undgås, og at beslutninger træffes på basis af objektive kriterier. Politikker og handlinger er en integreret del af Naviairs daglige ledelse og kultur og udvikles i takt med Naviairs strategier.

Vores ledige stillinger bliver som minimum opslået på et offentligt site samt vores eksterne internetsite, så alle har adgang til at søge både medarbejder- og lederstillinger. Ved lederstillinger nedsættes et ansættelsesudvalg, der blandt andre omfatter en repræsentant fra de faglige organisationer. I 2017 gennemførte vi 52 interne og eksterne rekrutteringer samt den årlige forhandling om aflønning mellem de faglige organisationer og ledelsen.

I vores stillingsopslag opfordrer vi alle kvalificerede til at søge job i Naviair uanset alder, køn, etnisk baggrund mv.

Det gør vi, fordi vi tror på, at mangfoldighed styrker vores virksomhed.

Vi medvirker tillige til at løfte samfundets ansvar for at sikre uddannelse og job til unge. I 2017 havde vi 16 elever, lærlinge og aspiranter under uddannelse i Naviair og på Entry Point North.

Et af vores prioriterede mål er høj medarbejdertilfredshed. Derfor gennemfører vi trivselsmålinger samt målinger af medarbejdernes tilfredshed med arbejdsplads og ledere. I 2017 gennemførte vi én 3-i-1-måling omfattende en leder-, trivsels- og arbejdsmiljømåling, der skulle bidrage til at fastholde vores fokus på medarbejdertrivsel og ledelsesudvikling. Svarprocenten var på 72 procent for trivselsmålingen og 92 procent for ledermålingen. I lighed med tidligere målinger kunne vi endnu en gang konstatere et højt niveau af tilfredshed blandt medarbejderne i Naviair, og at Naviair har både dygtige og tillidsskabende ledere.

Naviair følger alle lovgivninger og regler om høringer vedrørende udbygning, skiltning mv. og har en god og løbende dialog med Tårnby Kommune.

Naviair har en politik for eksterne sponsorater og sponsorerer i begrænset omfang aktiviteter med et formål, som kan medvirke til at styrke Naviairs forretning og/eller omdømme. Naviair sponsorerer hertil aktiviteter, der afholdes af luftfartens interesseorganisationer som for eksempel CANSO, IATA, IFATCA og IFALPA.

Naviair indgår ikke sponsorater eller yder støtte til velgørende organisationer og lignende.

Medarbejderforhold

Det er vigtigt, at medarbejdernes kompetencer altid er på et niveau, som kan opfylde ethvert behov, der opstår både ved udøvelse og udvikling af luftfartstjenester og de understøttende aktiviteter.

Med udgangspunkt i vores personalepolitik sørger vi for, at vores medarbejders uddannelses- og kompetenceniveau lever op til den højeste standard. Det gælder både inden for luftfartstjenester, det tekniske og det administrative område.

Vi har struktureret vores efteruddannelser og kompetenceudvikling i en kompetenceplan for organisation og medarbejdere, som er virksomhedens styrende dokument for området. Planen understøtter sammen med Teknisk-Operativ Udviklingsplan vores overordnede Forretningsplan som styringsværktøj for virksomhedens videre udvikling.

Kursusdage 2017

	2017
Initial Training	1.104
Unit Training, eksklusive On Job Training	367
Vedligeholdelsesuddannelse	1.220
Human Factor	281
Lederkurser, interne og eksterne	127
Administrativ og arbejdsmiljøuddannelse	4

Kompetenceudvikling er således en del af den overordnede forretningsstrategi for Naviair. Gennem en målrettet indsats udvikles og vedligeholdes medarbejdernes kompetencer, og gennem sparring og efteruddannelse motiveres de til at yde deres bedste i forhold til en sikker, kompetent og effektiv varetagelse af opgaverne.

Gennem Entry Point North og intern uddannelse sikrer vi, at nye flyveledere starter på højeste niveau, og med løbende efteruddannelse opdaterer vi konstant flyveledergruppen, så alle til enhver tid er fortrolig med de nyeste procedurer.

Inden for teknik- og administrationsområderne fastholder vi ligeledes et højt viden- og kompetenceniveau gennem løbende efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Medarbejderne informeres løbende via en medarbejderportal, som alle har adgang til, og hvor vores Forretningsplan, Teknisk-Operativ Udviklingsplan samt Kompetenceplan ligger tilgængeligt for alle. Det samme gør alle personalepolitikker og personalehåndbogen samt oversigt over medarbejderrepræsentanter (tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter).

Vi har stort fokus på medarbejdernes ret til at blive hørt og dermed yde indflydelse på virksomheden og virksomhedens forhold samt information om samme til medarbejderne.

Derfor afholder vi tillige fire årlige dialogmøder, hvor medlemmer af direktionen og ledende medarbejdere går på talerstolen og fortæller om udvalgte emner, der har indflydelse på forretningsgangen i Naviair. Emnerne afspejler ledelsens ambitioner, mål og holdninger, og medarbejderne bliver inviteret til dialog om emnerne.

Der er nedsat samarbejdsudvalg både på overordnet og lokalt niveau, og næstformændene i både vores hovedsamarbejdsudvalg og lokale samarbejdsudvalg er medarbejderrepræsentanter. Hovedsamarbejdsudvalget mødes mindst fire gange årligt og efter behov, når virksomhedens behov tilsiger det.

Vi respekterer og overholder arbejdsmarkedslovgivning, herunder overenskomster, aftaler, arbejdsmiljølovgivningen og konkrete sikkerhedskrav samt andre cirkulærer, vejledninger og bestemmelser, der danner rammen for Naviair.

Naviair forhandler ikke selv overenskomster på centralt niveau. Moderiseringsstyrelsen forhandler på vores vegne. Vi har dog et stort antal lokalaftaler om arbejdstid herunder fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse og hensyntagen til work-life balance, forskellige løntillæg, rådighedsordninger mv. Alle aftalerne er forhandlet mellem ledelsen og de relevante faglige organisationer.

Medarbejderne i Naviair har i stort omfang mulighed for at planlægge egen arbejdstid. De operative medarbejdere kender vagtplanen ca. 40 dage før iværksættelse og har muligheder for bytning og omplacering af vagter, såfremt det ønskes. De administrative og tekniske medarbejdere har en flekstidsaftale, hvor de kan komme og gå inden for rammerne af aftalen. Ligeledes har mange ansatte mulighed for at tage en bærbar PC med hjem og arbejde hjemmefra. Dette skaber sammenholdt med en gennemsnitlig arbejdsuge på 37 timer gode muligheder for at tilrettelægge sin hverdag og dermed skabe overskud for den enkelte både på arbejdet og hjemme.

Vi respekterer den enkeltes rettigheder til at organisere sig og forhandle løn inden for de rammer, der er vedtaget i lovgivningen og aftaler. Vi lægger vægt på, at der er fuldstændig frihed til at organisere sig i en fagforening.

De valgte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter er givet en særlig beskyttelse mod afskedigelse.

Medarbejdere har mulighed for at tage en tillidsrepræsentant med som bisidder til forskellige former for samtale, således at medarbejderne ydes den bedst mulige støtte, og medarbejdernes rettigheder ikke krænkes.

Udviklingen af vores virksomhed bygger på en høj grad af involvering af medarbejderrepræsentanter. Dialogen og samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne både i formelle og uformelle fora udgør et af de grundlæggende principper for vores virksomhed.

Der er etableret en arbejdsmiljøorganisation, der består af både ledere og medarbejdere. Der er etableret otte arbejdsmiljøgrupper, som dækker hele Naviair samt særlige arbejdsmiljøgrupper på Færøerne og i Grønland. Det overordnede arbejdsmiljøudvalg



mødes fire gange årligt og drøfter arbejdsmiljøet og relevante tiltag både på det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. På det sidste møde i året planlægges fokusområderne for næste år. I 2017 var trivsel og sygefraværsopfølgning blandt fokusområderne.

Vi arbejder naturligvis også for at opretholde et godt og sikkert arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøudvalget vurderer løbende sundheden i virksomheden på baggrund af målinger af det psykiske arbejdsmiljø og gennemgang af det fysiske arbejdsmiljø. Naviair har i de seneste år udelukkende fået tildelt grønne smileys i forbindelse med Arbejdstilsynets besøg.

I 2017 blev der indberettet én arbejdsskade til Arbejdsmarkedets Erhvervs-sikring. Skaden medførte intet fravær.

Naviair har en politik for sygefravær, der gennem opfølgning på medarbejdernes fravær med fokus på fastholdelse minimerer fraværet mest muligt. Fraværsmålene i 2017 er gennemsnitlig 7,5 arbejdsdage pr. medarbejder inklusive langtidsfravær. I 2017 var det gennemsnitlige fravær 7,0 arbejdsdage pr. medarbejder. Måltallet er således opfyldt.

Vi er tilsluttet Falck Healthcare-ordning, hvor medarbejderne anonymt kan henvende sig og få støtte, ligesom Naviair har uddannet et hold af stress-vejledere, som hjælper medarbejderne med arbejds- og privatrelaterede problemer.

Naviair har gennem politikker og arbejdspladsvurderinger et stadigt fokus

på et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Dette giver sig blandt andet udtryk ved, at kantinen serverer minimum 30 % økologisk mad, der tilberedes i eget køkken. Der er tillige en frugtordning, hvor der leveres frisk frugt på alle hverdage.

I 2017 var der gennemsnitlig 625 medarbejdere i Naviair. Heraf var 260 udlånt til NUAC.

Medarbejderomsætningen lå i 2017 på 6,2 %.

Gennem ordnede og gode forhold for vores medarbejdere sikrer Naviair, at der ikke er væsentlige risici for medarbejderne.

Medarbejdere

	2016	2017
Gennemsnitligt antal medarbejdere	646	625
Gennemsnitligt antal medarb. udlånt til NUAC	269	260
Medarbejderomsætningsprocent	5,7	6,2

Menneskerettigheder

Naviair har ikke en konkret politik for respekt for menneskerettigheder. Vi finder det ikke relevant at have sådan en politik, dels fordi alle vores direkte aktiviteter udelukkende ligger i Danmark og i det nordatlantiske område, og alle vores medarbejdere derfor er ansat under danske overenskomster med alle de rettigheder, som det indebærer. Når vi indgår kontrakter med eksterne leverandører, stiller vi – hvis det er relevant – krav om sociale klausuler, som forpligter vores leverandører til at skabe rummelighed på arbejdsmarkedet i form af mangfoldighed, overholdelse af gældende arbejdsmiljøregler, overenskomster og lovgivning.

Vi har i 2017 indgået fire bygge- og anlægskontrakter, som begge indeholder arbejdsklausuler mod social dumping. Kontrakterne indeholder desuden krav til dokumentation og sanktioner for manglende overholdelse af kravet.

Vi vurderer ikke, at der er væsentlige risici for krænkelse af menneskerettigheder i den meget regulerede branche, som vi har aktiviteter inden for.

Anti-korruption og bestikkelse

Naviair har ikke en konkret politik for antikorruption og bestikkelse. En sådan politik vurderes ikke at være relevant for Naviair, da alle de ydelser og services, som vi leverer, er reguleret gennem ICAO, EU og danske myndigheder. Der er dermed ikke mulighed for at sikre sig særlige gunstige forhold i vores ydelser, da alle kunder behandles ens. Ligeledes er vi på udbudssiden omfattet af EU's regler for udbud.

Når vi gennemfører EU-udbud af varer, tjenesteydelser eller bygge- og anlægsgødder, anvender vi – ud over de obligatoriske udelukkelsesgrunde

i udbudslovens §§ 135-136 (bestikkelse, svig, terror, hvidvaskning mv.) – også de frivillige udelukkelsesgrunde i § 137 (konkurs, konkurrenceforvridende aftaler, overtrædelse af miljømæssige, arbejdsretlige og sociale regler) med henblik på at udvælge leverandører, der har en høj grad af faglig og samfundsmæssig hæderlighed.

Vi accepterer ikke overtrædelser af lovgivning på lufttrafikområdet eller anden lovgivning, som er relevant for Naviairs kernevirkning. Derfor har vi et sæt interne retningslinjer, som sikrer, at vi overvåger relevant lovgivning. En intern Compliance Officer er udpeget til at sikre, at Naviair efterlever lovgivningen. Compliance Officeren gennemfører løbende audits, som sikrer, at lovgivningen efterleveres i overensstemmelse med Naviairs koncepter, herunder også anti-korruption.

Naviair har løbende behov for at behandle personoplysninger og tager derfor også ansvar for, at behandlingen foregår i overensstemmelse med persondataloven. Derudover undersøges med jævne mellemrum omfanget og arten af Naviairs behandling af personoplysninger.

Slutteligt har Naviair som princip, at vi ikke tager imod gaver fra leverandører, samarbejdspartnere mv. Her oplever vi en udpræget høj moral blandt medarbejdere for at efterleve dette.

I lyset af ovenstående vurderes det ikke, at der er væsentlige risici for hverken Naviair eller for samfundet for bestikkelse eller korruption.



NAVIAIR

Naviair

Naviair Allé 1
DK 2770 Kastrup

T +45 3247 8000
F +45 3247 8800

www.naviair.dk

 @naviair

CSR-rapport 2017, udgivet april 2018

Forsidebillede: Motoren på en air greenland Airbus 330-200 fotograferet over Grønland.

Hent CSR-rapport 2017 på www.naviair.dk